



ayming

Santé au travail : face aux risques, comment construire une prévention durable ?



Conférence animée par :



Xavier Bédos

Manager, Département Qualité
de Vie au Travail



Audrey Philoclès

Consulting Delivery Manager



Ségolène Tiquet

Business Development Team
Manager



CULTURE,

- Un ensemble de **valeurs fondamentales communes** entre les individus qui composent un collectif.
- Elle ne se décrète pas, elle ne se change pas, **elle évolue par le collectif** et dans le temps.

Agenda

1. Construire une culture prévention : les étapes clés
2. Agir concrètement sur les comportements individuels et managériaux
3. Aller plus loin que l'approche traditionnelle



Construire une culture prévention : les étapes clés



Mettre en place la mécanique et les outils

Le système de management de la prévention et ses outils vont être structurants.

Pour qu'ils restent pertinents et efficaces, deux maîtres-mots : « utile » et « pragmatique »



Le DUERP :

le travail réel en temps réel.



L'analyse des accidents et des incidents :

pas d'analyse sans actions.



La remontée et le traitement des dysfonctionnements

: anticiper plutôt que corriger

Se doter des bons experts pour transférer les savoirs et compétences



L'expert prévention, incarnation du sujet dans l'entreprise, ne doit pas être la seule ressource sur le sujet afin :

- De pas être totalement dépendant du préventeur
- D'éviter que le sujet n'existe plus en cas d'absence de l'expert.

La prévention n'est pas qu'une affaire de préventeur.

Savoir se rendre nécessaire, mais pas indispensable.

Devenir tous acteurs de la prévention

Si la culture repose sur des valeurs partagées, alors la prévention doit être une valeur pour chacun :

La communication
et la formation

Faire de l'Homme
la solution et non
le problème



ayming



Agir sur les comportements individuels pour ancrer les bonnes pratiques collectives



Considérer les différences individuelles

Identifier les angles morts personnels

Tirer parti de ces différences personnelles



**Partager des
exemples
personnels**

**Valoriser les
succès**

Agir concrètement sur les comportements individuels et managériaux



ayming

Impliquer les lignes managériales au service du collectif



Les managers doivent être responsables de la sécurité de leurs équipes.

Mais...

Ne pas présupposer qu'ils ont tous le même profil.



Styles de leader et Sécurité

Négociateur



Forces:

Donne des attentes claires et se concentre sur l'atteinte des résultats en temps et en heure

Zones de développement:

Perçu comme exigeant ou peu sensible aux besoins des autres. A du mal à créer des relations

Inspirateur



Forces :

Orienté résultats tout en créant des relations. Inspire les autres

Zones de développement:

Pousse trop les autres en dehors de leur zone de confort. Peut être perçu comme idéaliste

Observateur



Forces :

Donne de l'autonomie et évite de micro-manager

Zones de développement:

Fait excessivement confiance aux autres. Peut être perçu comme indifférent ou peu clair sur les attentes en matière de performance

Rassembleur



Forces:

Entretient le moral des équipes et crée des relations solides

Zones de développement:

A des difficultés pour définir des objectifs clairs. Il est difficile pour lui de parler de performance

Process

Personnes

Comment impliquer ?



- 1. S'engager** de manière forte et visible
- 2. Joindre** le geste à la parole
- 3. Avoir** une réelle volonté de prendre soin des personnes
- 4. Encourager** la culture de l'engagement
- 5. Donner** du feedback honnête et régulier
- 6. Intégrer** la prévention dans le quotidien
- 7. Conduire** le changement proactivement

Make it personal !



Aller plus loin que l'approche traditionnelle



Savoir innover en prévention : faire différemment et expérimenter



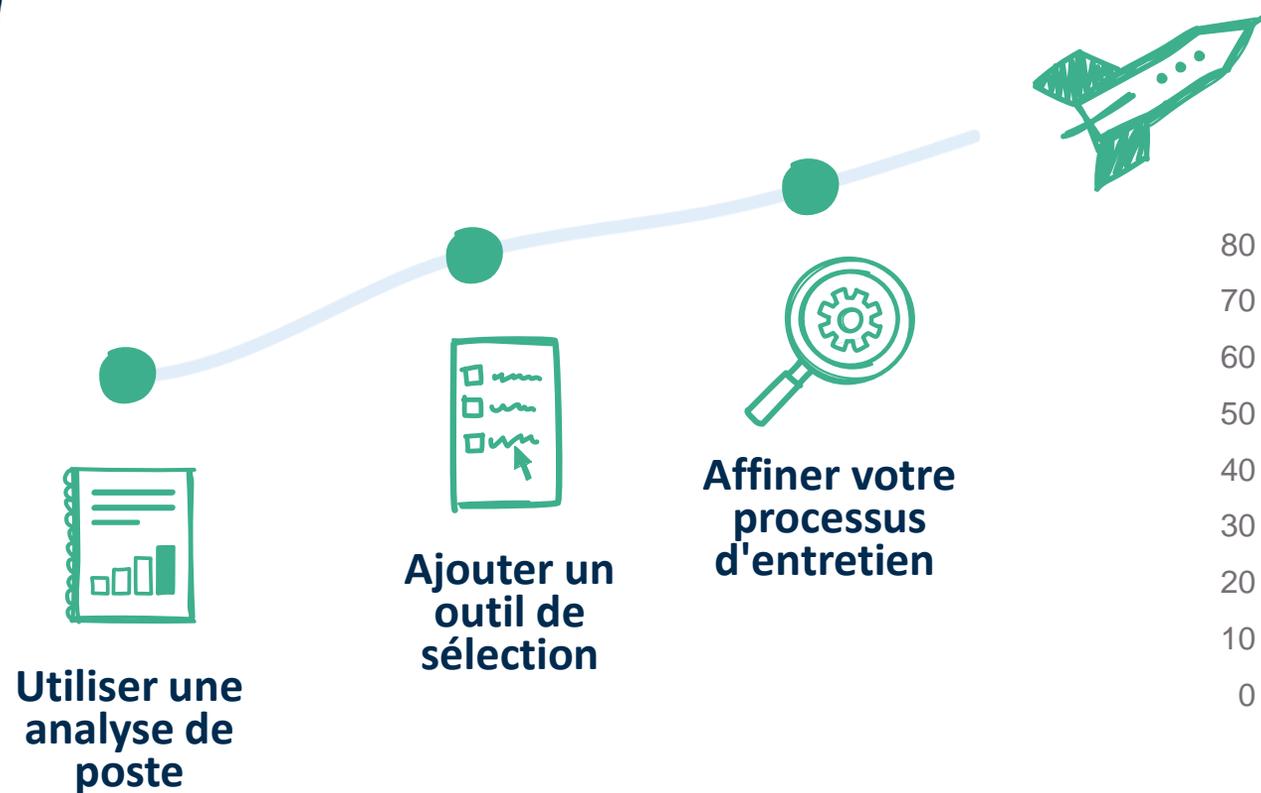
Le sujet étant par nature sans fin, le maintien d'un haut niveau de maturité passe par l'innovation tout en ayant toujours le même sujet de base.

- **Se confronter au risque et l'expérimenter**
- **Utiliser des indicateurs plus larges** (que le taux fréquence, le taux de gravité...). Par exemple :
 - Proportion d'incidents ayant fait l'objet d'un plan d'action,
 - Proportion entre le nombre de visites sur le terrain du management et le nombre d'actions mises en place par la suite.

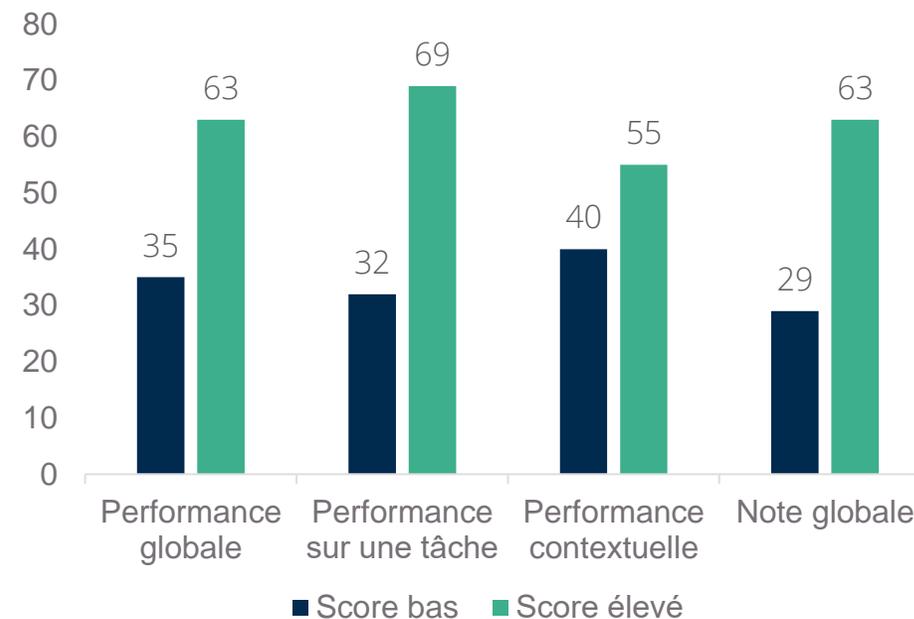
Sondage :

Savez-vous comment sont mesurées les compétences liées à la sécurité dans vos process de recrutement ?

Aligner le recrutement sur la culture Prévention



Performance en poste



Les soft skills tournés HSE



**Amélioration
continue**



Se concentrer sur
l'amélioration des
processus et de
l'efficacité au travail.

Responsabilité



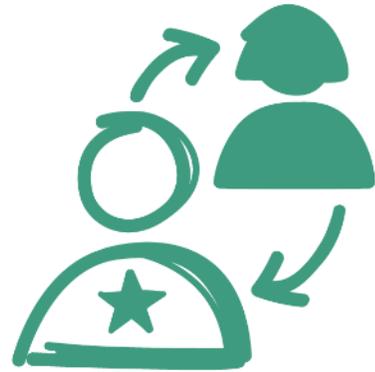
Prendre la
responsabilité de ses
actions et de leurs
conséquences.

**Éthique
professionnelle**

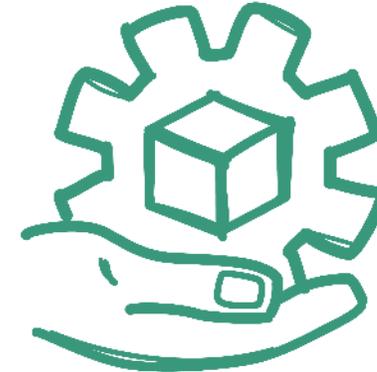


Être exigeant dans son
travail et travailler dur
pour réaliser les
tâches confiées et
atteindre les objectifs
fixés.

Réussir l'onboarding



Encadrement et mentoring



Guidelines précises

Session Questions / Réponses



Merci de votre attention !

Si vous avez des questions complémentaires ou si vous souhaitez discuter santé/sécurité avec l'un de nos consultants, [contactez Cubiks](#) ou [Ayming](#)!



www.cubiks.fr

www.ayming.fr